

**Биљана Милановић-Доброта\***,  
**Марина Радић-Шестић\*\***

**СОЦИОДЕМОГРАФСКЕ  
КАРАКТЕРИСТИКЕ  
НЕЗАПОСЛЕНИХ  
ОСОБА СА  
ИНТЕЛЕКТУАЛНОМ  
ОМЕТЕНОШЋУ**

*Апстракт:* Рад је базиран на законским могућностима, правним актима и мерама у циљу смањења незапослености и дискриминације особа са инвалидитетом у свету рада, с једне стране, као и неким социодемографским карактеристикама незапослених особа са интелектуалном ометеношћу, са друге стране, које могу имати дискриминаторну улогу приликом запошљавања.

*Кључне речи:* особе са интелектуалном ометеношћу, незапосленост, дискриминација

## **Увод**

Све међународне декларације о људским правима као основна људска права истичу право на образовање, оспособљавање за рад и запошљавање. Без икакве разлике, право на рад и запошљавање неутуђиво је и за особе са интелектуалном ометеношћу. Али, једним од најзначајнијих проблема особа са интелектуалном ометеношћу (ИО) у аспекту рада сматра се социјална дискриминација. Тотић (2010) дефинише дискриминацију као сваку врсту различитости која једну страну ставља у супериоран (доминантан), а другу у инфериоран (доминиран) положај, а да за то нема ниједан оправдан разлог. Дискриминација се огледа на индивидуалном и институционалном нивоу, при чему је индивидуално дискриминаторно понашање израз личних предрасуда, док се институционална дискриминација огледа у процесима, правилима, ставовима и понашању јавних и приватних организација које предрасудама, незнањем, непромишљеношћу и стереотипима доприносе дискриминацији (Oakley, 2000). Бројне студије о ставовима према запошљавању особа са ИО и емпиријски докази потврдили су постојање дискриминације. Већина литературе из ове области наводи да се на ове особе гледа негативно, да се избегавају, да постоји доста предрасуда у контексту њихове компетентности, продуктивности рада, социјалних интеракција и нивоа самосталности.

---

\* Мр Биљана Милановић-Доброта, асистент, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, e-mail: biljanamilanovicdobrota@gmail.com

\*\* Др Марина Радић-Шестић, ванредни професор, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, e-mail: marina.r-s@hotmail.com

## Дискриминација особа са интелектуалном ометеношћу у свету рада

Истраживања страних аутора указују да су особе са ИО свесне другачијег третмана према њима због предрасуда и дискриминације (Abbott & McConkey, 2006; Cooney et al., 2006; Gorfín & McLaughlin, 2005), што може негативно утицати на њихов укупан квалитет живота у областима као што су образовање, запошљавање, становање и свакодневне интеракције са широм заједницом (Siperstein, Norins, & Corbin, 2003). Послодавци изражавају највећу забринутост при запошљавању особа са ИО (Fuqua et al., 1984; McFarlin et al., 1991), јер сматрају да им је неопходно додатно време и напор како би се интегрисали у радну средину (Nietupski et al., 1996; Shafer et al., 1987) или да су средства која се улажу у тренинг и супервизију радника са интелектуалном ометеношћу већа него за раднике из опште популације (Olson et al., 2000). Такође, и радници са ометеношћу који траже посао често наводе да су ставови послодавца и дискриминација на радном месту препрека за стицање или задржавање посла (Brooks et al., 2004; Cook, 2006; Honey, 2003; Wilson-Kovacs et al., 2008; Shier, Graham, Jones, 2009). Дискриминација са којом се особе са ИО као и њихове породице свакодневно сусрећу није ограничена само на неразвијене земље или земље у транзицији већ је глобални проблем и постоји свуда у свету. Kennedy и Olney (2001) су пронашли да је проблем дискриминације у свету рада и даље велики проблем у Америци упркос залагању организације Americans with Disabilities Act (ADA, која промовише економску независност особа са инвалидитетом и сугеришу да правна заштита мора бити појачана променом ставова послодавца који подстичу дискриминацију у раду). Unger (2002) наводи да је, упркос повећању закона који се баве забраном дискриминације на радном месту, током највеће економске експанзије и просперитета крајем 1980-их година, број незапослених особа са инвалидитетом смањен у врло малом проценту, а као разлоге наводи пре свега негативне ставове послодавца. Bordieri, Drehman & Taricone (1990) као и Gouvier и сар. (2003) указали су да дискриминација у процесу запошљавања зависи од широког спектра фактора, укључујући личне, срединске и организационе карактеристике. Међутим, интензивнијим проучавањем тих фактора литература сугерише да су добијени резултати о ставовима неусаглашени и недоследни те да је заправо претходни контакт са особама са ИО доминантан у изградњи њихових ставова. Повољнију перцепцију особа са ометеношћу као радноспособних и спремност послодавца да их запосле имали су послодав-

ци који су претходно имали искуство са њима. Ставови који се формирају кроз директан контакт и искуство могу бити предиктори каснијег понашања за разлику од ставова који се формирају кроз индиректна искуства (Hewstone, 1996, 2003; Pettigrew & Tropp, 2000; Pettigrew, 1998). Као важан фактор који детерминише ставове према особама са ИО је разлика између количине контаката у односу на његов квалитет. Резултати истраживања McManus, Feyes, Saucier (2011) указују да квалитет претходних интеракција, а не број интеракција и знање о особама са ИО одређују да ли ће појединац имати позитивне ставове и понашање према њима, односно, квалитет контакта, уз приписивање више позитивних особина особама са ИО, био је у директној вези са већом подршком особе са ИО у интеграцији на радном месту.

Анализирајући ставове запослених према особама са ИО у Републици Србији, аутори (Радић-Шестић, Глигоровић и Милановић-Доброта, 2010) компарирали су ставове запослених из два града: Београда (представника високоурбане средине) и Ужица (представника мале урбане средине). Резултати су показали да испитаници из Ужица имају позитивније ставове према особама са ИО у области активне комуникација, док су најниже вредности параметра у области радних компетенција. Супротно њима, испитаници из Београда имају позитиван став према радним компетенцијама особа са ИО, а најмање позитиван према социјалним интеракцијама. Оваква дистрибуција података објашњена је у контексту културе у којој су мали градови задржали елементе традиционалних система вредности, који обухватају солидарност међу члановима заједнице.

### **Законодавство у функцији смањења дискриминације и незапослености особа са интелектуалном ометеношћу**

У циљу подизања квалитета живота и подстицања запошљавања особа са ометеношћу, Република Србија је као земља у транзицији предузела правне регулативе и донела низ стратешких докумената: *Стратегија унапређивања положаја особа са инвалидитетом у Србији 2007–2015.* год., чије су дефиниције и решења углавном преузета из основних међународних правних и стратешких докумената, у којој је један од основних циљева да се развију политике мера и примена програма, нарочито у областима образовања, запошљавања, рада и становања, који особама са инвалидитетом (ОСИ) пружају једнаке могућности и подстичу самосталност, лични развој и активан живот у свим областима; *Национална*

*стратегија одрживог развоја* (2008); *Национална стратегија смањења сиромаштва* (2003); *Национална стратегија запошљавања за период од 2011–2020*, која апострофира стварање радне интеграције ОСИ и неопходност сензибилизације тржишта рада у циљу конкурентног и ефикасног укључивања; *Национални акциони план запошљавања*; *Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом* (15. мај 2009. год.) који се у великој мери базира на одредбе члана 27. Конвенције УН о правима особа са инвалидитетом којом се потврђује право на рад у радној средини која је отворена, укључива и приступачна за особе са инвалидитетом и којом се уређују одређене мере за остваривање права на рад и других сродних права особа са инвалидитетом. Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом се уређују подстицаји за запошљавање, укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада, врши процена радних способности, професионална рехабилитација, обавеза запошљавања особа са инвалидитетом, услови за оснивање и обављање делатности предузећа и других посебних облика запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом. Особе са инвалидитетом могу се, према овом Закону, запошљавати под *посебним условима*, што подразумева прилагођавање послова, радног процеса и радних задатака и радног места, укључује техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме или под *општим условима* којим се сматра запошљавање код послодавца без прилагођавања послова и/или радног места. Члан 24. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом односи се на тзв. *квотни систем запошљавања* и почео је са применом маја 2010. год. По наведеном члану, послодавци су у обавези да на 20 до 49 запослених запосле и једну особу са инвалидитетом, док је послодавац који има 50 и више запослених дужан да запосли најмање две особе са инвалидитетом. Уколико послодавац не запосли особу са инвалидитетом плаћа новчану санкцију за неизвршење обавезе у висини троструког износа минималне зараде, за сваку особу коју није запослио, а уплаћена средства се користе за подстицање запошљавања, професионалну рехабилитацију, посебне облике запошљавања и радно ангажовање особа са инвалидитетом. Оваква решења постоје у многим европским земљама, као што су Немачка, Француска, Аустрија, Пољска, Шпанија, Италија али и у земљама у окружењу, укључујући Словенију, Хрватску и Босну и Херцеговину. Како би се послодавци додатно мотивисали у запошљавању особа са инвалидитетом, овим Законом је предвиђено остваривање права на рефундацију примерених трошкова адаптације радног места, ослобађање обавеза плаћања дела по-

реза, рефундацију зарада лица ангажованих на пружању стручне подршке ОСИ на радном месту, рефундација зарада ОСИ у висини 50% просечне зараде, финансирање програма обуке, субвенцију зараде за запошљавање ОСИ без радног искуства и за отварање нових радних места. Република Србија је усвојила и законе којима се забрањује дискриминација: *Закон о раду* (2005), који у члановима 18, 19 и 20 забрањује дискриминацију; *Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом* (2006), где се у члану 21. забрањује вршење дискриминације због инвалидности у запошљавању и остваривању права из радног односа, док члан 22. описује шта се под дискриминацијом због инвалидности у запошљавању сматра – од непримања у радни однос ОСИ, преко постављања посебних здравствених услова за пријем и провера психофизичких способности које нису у непосредној вези са пословима за које се заснива радни однос до одбијања да се изврши техничка адаптација радног места која омогућава ефикасан рад ОСИ; *Закон о забрани дискриминације* (2009), у коме се у члану 26. регулише дискриминација особа са инвалидитетом. Израз „дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“ у овом Закону означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиских лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

## Стање на тржишту рада

Поводом Међународног дана инвалида 3. децембра 2011. год. медији у Србији су објавили да је од 800000 хиљада особа са различитим врстама инвалидитета, 70% сиромашних, 50% искључених из друштвеног живота, а 87% незапослених. У Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009), незапослена особа са инвалидитетом је дефинисана као особа од 15 до 65 година живота, која није у радном односу нити је на други начин остварила право на рад, спремна

да ради или прихвати професионалну рехабилитацију ради запошљавања и активно тражи запослење и води се на евиденцији незапослених лица код организације надлежне за послове запошљавања. Упркос свим предузетим мерама и активностима, број незапослених ОСИ у Републици Србији је још увек велик, мада је реалан број и структура незапослених непозната. Услед непостојања јединствене базе података о броју особа са инвалидитетом, те тако и броју (не)запослених, најчешће коришћена и за сада најпотпунија евиденција, на коју се позивају домаћи истраживачи, јесте евиденција незапослених лица коју води Национална служба за запошљавање (НСЗ). Наиме, под терминим ОСИ при НСЗ обухваћене су све особе са конгениталним и стеченим оштећењем – особе са лаком ИО, глуве, наглуве, слепе, слабовиде, особе са телесним инвалидитетом, вишеструком ометеношћу, али и инвалиди рата, рада, као и корисници социјалних примања без инвалидитета. Извештаји НСЗ говоре да се пре доношења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом годишње запошљавало око 200–250 ОСИ, а да укупан број запослених ОСИ од доношења Закона 2009. год. до децембра 2011. год. износи 9000 особа. Међутим, према евиденцији НСЗ, годину дана након примене *квотног система запошљавања* број незапослених ОСИ је без већих осцилација, што је приказано у табели 1.

**Табела 1. Број евидентираних незапослених ОСИ**

година	2009.	2010.	2011.
Број евидентираних незапослених ОСИ	17943	20402	20965

У Србији се диспаратитет у подацима о великом броју запослених ОСИ и стању на евиденцији НСЗ интерпретира као „сналажљивост“ компанија које користе Закон да поједине своје запослене који имају неку врсту оштећења (нпр. срчана сметња, дијабетес и сл.) пошаљу на процену радних способности ради утврђивања инвалидитета, те на тај начин добију неопходан проценат, без запошљавања нових радника. Такође, треба напоменути да извештај Европске комисије (2002) о броју запослених ОСИ у ЕУ говори да је тај број око 50% и да у својој стратегији за ОСИ предвиђају много већу партиципацију у свет рада током периода 2010–2020. Србија не може пратити овај тренд будући да је стопа опште незапослености у Србији много већа од земаља ЕУ и да износи 23,7% са тенденцијом раста, коју најављују економски

стручњаци. С друге стране, Национална организација особа са инвалидитетом, међутим, упозорава да је у радном односу 13% особа са инвалидитетом, од којих је чак 10 одсто у невладином сектору, а само један проценат (1%) запослених у привреди и јавном сектору. Домаће истраживање (Љубинковић и сар., 2010) износи разлоге незапослености које су навеле ОСИ: недостатак адекватне службе подршке (50,9%), предрасуде послодаваца (49,2%), недовољна информисаност о радним местима (48,4%), неприлагођеност конкурса (45,9%), дискриминација ОСО (45,2%) итд.

Без обзира на актуелне податке којима се располаже, претпоставља се да је стваран број незапослених ОСИ много већи. Пре свега, НСЗ од септембра 2004. године врши евиденцију само оних особа које испуњавају своје обавезе прописане законом, што подразумева да су активне у тражењу посла – редовно (свака три месеца) се јављају НСЗ, информишу се о слободним радним местима, континуирано прате конкурсе, унапређују своје радне вештине и начине тражења посла док се остали искључују са евиденције. У прилог тврдњи о већем броју незапослених додајемо и следеће чињенице: да незапослене особе нису у обавези да се пријаве НСЗ, да не постоје системски организовано транзиционо планирање тако да многе ОСИ након завршетка школовања без стручне помоћи и подршке „одустају од изазова приликом запошљавања“, многи послодавци ангажују раднике без пријаве те је у великој мери присутан рад у тзв. „сивој економији“, не евидентирају се особе са аутизмом или тежим облицима интелектуалне ометености, чиме их друштво квалификује као социјално невидљиве, односно, експлицитно их искључује са тржишта рада.

Процес запошљавања је сложена активност која зависи од неколико фактора. Радић-Шестић и сар. (2011) наводе да, пре свега, зависи од појединца (психолошке и социодемографске карактеристике), социо-економских карактеристика друштва и /или тржишта рада. Поред тога, делимично зависи и од процеса селекције послодаваца. Социодемографске карактеристике које могу имати дискриминаторну улогу су: радно искуство (послодавци ће радије запослити особу са радним искуством него младе без искуства), ниво образовања (глобално је мала потражња за нижим степеном едукације), врста посла одређена суфицитом или дефицитом на тржишту рада и лимитиране радне способности (различити типови ометености). Наведени фактори не иду у прилог запошљавању особа са ИО, будући да је од укупног броја евидентираних незапослених особа са инвалидитетом (мај 2011) број особа са лаком интелектуалном ометеношћу (N=3811, табела 2) највећи у односу на остале типове ометености, не узимајући у обзир инвалиде рада и рата.

Табела 2. Дистрибуција неких социо-демографских карактеристика незапослених особа са интелектуалном омстеношћу

Степен стручне спреме																			
I		II		III		IV		V		VI		VII							
Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М						
820	704	565	606	425	9	4	1	1	1	1	1	1	1						
<b>1524</b>	1240	1031	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
Године живота																			
15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
102	83	437	266	335	267	311	236	342	256	252	231	63	274	112	121	51	63	6	3
185	<b>703</b>	547	602	598	483	337	233	114	9	114	9	114	9	114	9	114	9	114	9
Дужина тражења посла																			
До 3 мес		3-6 м		6-9 мес		9-12 мес		1-2 год		2-3 год		3-5 год		5-8 год		8-10 год		Преко 10 год	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
255	132	189	123	131	100	101	75	295	195	228	162	230	171	172	144	77	77	433	521
387	312	231	176	490	390	401	316	154	<b>954</b>	154	9	154	9	154	9	154	9	154	9



Као што се примећује у табели 2, највећи број (1524) незапослених особа са лаком ИО или 40% има само први степен, односно завршену основну школу и не поседује никакве стручне квалификације, док остале особе са лаком интелектуалном ометеношћу имају други (32,53%) и трећи степен (27,05%). Занимања за која су особе са ИО најчешће професионално оспособљене (бравар, помоћник књиговезачке дораде, помоћник металофарбара, аутолимар, припремач намирница, конфекцијски шивач и сл.) тренутно су на тржишту рада или суфицитарне или технолошки превазиђене. Крстић (2010) наводи да неповољан положај особа са нижим нивоом образовања потврђују и подаци АРС из 2009. године, према којима особе из ове групе (завршена основна школа и ниже) карактерише веома ниска стопа запослености од 35,8% и активности 42,4% у поређењу са односним стопама укупног становништва (50,8% и 60,8%, респективно). Чак и извештај из европских земаља указује да многе особе са ометеношћу након основног образовања настављају средње, али га не завршавају тако да се око 80% одраслих ОСИ могу сматрати функционално неписменим (European Agency for Development in Special Needs Education, 2006).

Дистрибуција незапослених особа са лаком интелектуалном ометеношћу према годинама живота приказује да највећи број (N=703) припада групи млађих незапослених особа од 20 до 24 године старости, односно млађим особама од 25 до 29 година (N=602). Младе особе као радно најспособније у нашој земљи спадају међу теже запошљивом популацијом, како међу општом популацијом тако и међу ОСИ. Крстић (2010) извештава да упоредни емпиријски подаци показују да је у земљама са вишом општом стопом незапослености рањивост младих на тржишту рада значајно већа. Такође, искуства ранијих криза и досадашње искуство садашње глобалне економске кризе показују да се релативни положај младих на тржишту рада додатно погоршава у условима кризе (Verick, 2009). Истовремено, извештаји појединих истраживача указују да су млади без свести о развоју каријере, без радног искуства, без научених вештина активног тражења посла итд. Међутим, у Србији још увек не постоје системски организовани транзициони програми који идентификују психосоцијалне, едукативне и социоекономске чиниоце који би могли да, у интеракцији са ометеношћу, утичу на способност за рад и самосталан живот и који би имплицирали подршку приликом запошљавања. Како наводе Carter i sar. (2009), од битног значаја за све младе, посебно оне са ИО је континуитет онога што се дешава током радног или професионалног оспособљавања и онога што следи након завршетка школовања. Средњошколски програми

који подстичу породицу и учешће ученика током планирања транзиције су повезани са постизањем већих послешколских исхода као што су запошљавање, континуирано образовање, самостални живот и ангажовање у локалној и широј заједници (Devlieger & Trach, 1999; Lindstrom et al., 2007). Према писању многих истраживача (Rusch & Braddock, 2004; Wagner et al., 2005) и у развијеним земљама је током последње две деценије доказано да знатан број младих са ИО након завршетка школовања излази без радних и социјалних вештина, ставова, искуства, мотивације, или једном речју радне ефикасности, која им омогућава запослење и улазак у свет рада. Заштитни облик запошљавања је још увек најприсутнији код младих особа са ометеношћу, нарочито младих са ИО. Међутим, у нашој земљи услед економске кризе, заштитне радионице тј. предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом су у јако лошем материјалном положају. Истраживање о задовољству различитих аспеката посла, Милановић-Доброта, Радић-Шестић (2011) пронашле су да је 50% испитаника са ИО незадовољно радом у заштитним радионицама (не постоји могућност напредовања у раду, лоше је материјално награђивање, неадекватан однос са супервизорима), а осталих 50% има амбивалентан однос према послу. Како извештавају Лончар и сар. (2011), Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом још увек немају развијену предузетничку пословну филозофију, тако да је један од циљева јачање капацитета (организовање семинара, пружање стручне подршке, обезбеђивање средстава за побољшање услова рада итд) како би постале главни носиоци професионалне рехабилитације засноване на потребама тржишта рада. Али, оно што нас брине је чињеница да су особе са интелектуалном ометеношћу вишеструко дискриминисане: поседују ниже образовање и стручне квалификације и то у тржишно неконкурентним занимањима, лимитираних су способности, припадају типу ометености које послодавци најмање желе у својој организацији итд. Иако НСЗ реализује подстицајне мере запошљавања младих (субвенција зараде за запошљавање ОСИ без радног искуства, финансирање програма обуке за ОСИ за потребе послодавца, Програм прве шансе, обуке за тражење посла, тренинг самоефикасности, клубови за тражење посла итд.) оно што нас забрињава када говоримо о младим особама са ИО је велики број пунолетних особа са ИО које су потпуно лишене радне способности и који, и уз пристанак родитеља или старатеља, не могу засновати радни однос чиме су заправо поједини законодавни акти у супротности са многим усвојеним конвенцијама, а превасходно са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом. Наиме,

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ предвиђа могућност радног ангажовања као радно-терапијску активност за особе које се не могу запослити ни под општим ни под посебним условима. На овај начин радно ангажовање сматра се дуготрајним обликом професионалне рехабилитације који је у складу са способностима и жељама ОСИ и могућностима радног центра, али и поред велике потребе, у нашој земљи још увек није заживело.

Незапосленост као видљив социјални проблем посебно је изражен у стању дуготрајне незапослености која, сем што води сиромаштву и социјалној искључености, утиче на читав низ афективних, когнитивних и бихејвиоралних процеса. Чињенице говоре да је највећи број особа са ИО из редова оних који се на евиденцији НСЗ налазе дуже од 10 год (25,03%), односно 10 година активно траже запослење, што може довести до опадања њихових професионалних знања, вештина, навика и мотивације. У циљу превенције дугорочне незапослености и социјалне искључености, посебно категорије теже запошљивих особа, НСЗ организује обуке за стицање додатних вештина, попут писања радне биографије, припреме за разговор с послодавцем, али и подизања нивоа компетентности и личне ефикасности у поступку тражења посла путем психолошке подршке. Без резултата истраживања из ове области, можемо само претпоставити да су многи од њих потпуно обесхрабрани и „уморни“ услед дугогодишње потраге за послом и, вероватно, константним баријерама приликом проналажења посла.

### Уместо закључка

Hurst & Albert (2006) сматрају да „оно што људе са ометеношћу чини неспособнима је комплексна мрежа дискриминације сачињена од негативних социјалних ставова и културалних, као и просторних препрека, укључујући политику, законе, програме и услуге, што резултира у економској маргинализацији и социјалном искључивању“. Иако је последњих година Република Србија учинила крупне кораке у афирмацији права, статуса ОСИ и принципа једнакости, извештаји нуде контрадикторне податке. Тријада социо-демографских карактеристика особа са интелектуалном ометеношћу, с једне стране, потом законодавства и правних регулатива, с друге, и социјална дискриминација, с треће стране, још увек представљају зачарани круг у процесу запошљавања.

## Литература

- Abbott, S. & McConkey, R. (2006), The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual disabilities, *Journal of Intellectual Disabilities*, 10(3), 275–287.
- Brooks, R., Martin, D., Ortiz, D., & Veniegas, R. (2004), Perceived barriers to employment among persons with HIV/AIDS, *Aids Care*, 16, 756–766.
- Carter, E. W., Trainor, A. A., Sun, Y., & Owens, L. A. (2009), Assessing the transition-related strengths and needs of adolescents with high-incidence disabilities: Youth, teacher, and parent perspectives, *Exceptional Children*, 76, 74–94.
- Cook, J. A. (2006), Employment barriers for persons with psychiatric disabilities: Update of a report for the President's Commission, *Psychiatric Services*, 57, 1391–1405.
- Cooney G., Jahoda A., Gumley A., Knott F. (2006), Young people with intellectual disabilities attending mainstream and segregated schooling: perceived stigma, social comparison and future aspirations, *Journal of Intellectual Disability Research* 50 (Pt 6): 432–44.
- Devlieger, P. J. & Trach, J. S. (1999), Mediation as a transition process: The impact on postschool employment outcomes, *Exceptional Children*, 65, 507–523.
- European Agency for Development in Special Needs Education (2006).
- Fuqua, D. R., Rathburn, M. & Gade, E. M. (1984), A comparison of employer attitudes toward the worker problems of eight types of disabilities, *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 15(1), 40–43.
- Gorfin, L. & McGlaughlin, A. (2005), *Listening to the disempowered*, The Psychologist, Special Issue: Enabled, 18, 426–428.
- Hewstone, M. (1996), Contact and categorization: Social psychological interventions to change intergroup relations. In: C.N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (Eds.) *Stereotypes and stereotyping* (pp. 323–368), New York: Guilford Press.
- Hewstone, M. (2003), Inter-group contact: Panacea for prejudice?, *The Psychologist*, 12 (7), 352–355.
- Honey, A. (2003), The Impact of Mental Illness on Employment: Consumers' Perspectives, *Work & Stress*, 20(3), 267–276.
- Hurst, R. and Albert, B. (2006), The Social Model of Disability: human rights and development cooperation. In: B. Albert (ed.), *In or Out of the Mainstream?*, Lessons from research on disability and development cooperation, Leeds: The Disability Press, 24–39.

- Kennedy, J. & Olney, M. (2001), Job discrimination in the post ADA era: Estimates from the 1994 and 1995 National Health Interview Surveys, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45, 24–31.
- Krstic, G., (ed.) (2010), *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije* (Position of vulnerable groups on Serbian labour market), FREN and UNDP, 2010.
- Lindstrom L., Doren B., Metheny J., Johnson P., Zane C., Transition to employment: role of the family in career development, *Exceptional Children*, 2007: 73 (3): 348–366.
- Ljubinković, B., Zajić, G., Stanojević, M., Tatić, D., Janičijević, I. (2010), *Zapošljavanje osoba sa invaliditetom – mogućnosti i izazovi*, Centar za samostalni život invalida, Beograd.
- McFarlin, D. B., Song, J. & Sonntag, M. (1991), Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(2), 107–123.
- McManus, J. L., Feyes, K. J., Saucier, D. A. (2011), Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities, *Journal of Social and Personal Relationships* 28 (5): 579–590.
- Milanović-Dobrota B., Radić-Šestić M. (2011), Aspekti zadovoljstva poslom kod osoba sa ometenošću: Specijalna edukacija i rehabilitacija danas, *Zlatibor*, ISBN 978-86-6203-029-0.
- Nietupski, J., Harme-Nietupski, S., Vander Hart, N. S. & Fishback, K. (1996), *Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment*, Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, 31(4), 310–323.
- Oakley, J. G. (2000), Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs, *Journal of Business Ethics*, 27, 321–334.
- Pettigrew, T.F. (1998), Intergroup contact theory, *Annual Review of Psychology*, 49, 65–85.
- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R. (2000), Does intergroup contact reduce prejudice? Recent meta-analytic findings. In: S. Oskamp (Ed.), Reducing prejudice and discrimination 'The Claremont Symposium on Applied Social Psychology' (pp 93–114).
- Радић-Шестић, М., Глигоровић, М., Милановић-Доброta, Б. (2010), Attitudes towards employment of people with intellectual disabilities in Serbia, *Науката, образованието и изкуството през 21. век*, Годишник, том IV, Благоевград, стр. 477–483, ISSN – 1313-5236.
- Rusch, F. R. & Braddock, D. (2004), Adult day programs versus supported employment (1988–2002): Spending and service practices of mental retarda-

- tion and developmental disabilities state agencies, *Research and Practice for Persons With Severe Disabilities*, 29, 237–242.
- Olson, D., Cioffi, M. A., Yovanoff, P. & Mank, D. (2000), Employers' perceptions of employees with mental retardation, *Journal of Vocational Rehabilitation* 16(2), 125–133.
- Unger, D. D. (2002), *Employer's attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities?*, Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17(1), 2–10.
- Šestić-Radić, M., Gligorović, M., Vučinić, V. i Milanović-Dobrota, B. (2011), *Nezaposlenost mladih – stavovi srednjoškolaca prema traženju posla*, Specijalna edukacija i rehabilitacija, 10 (3), 445–465.
- Shafer, M. S., Hill, J., Seyfarth, J. & Wehman, P. (1987), Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences, *American Journal of Mental Retardation*, 92 (3), 304–311.
- Shier, M., Graham, J. R. & Jones, M. E. (2009), Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada, *Disability and Society*, 24, 63–75.
- Siperstein, G.N., Norins, J., Corbin, S., Shriver, T. (2003), *Multinational Study of Attitudes Toward Individuals with Intellectual Disabilities: General Findings and Call to Action*, Washington, DC, Special Olympics.
- Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji, „Službeni glasnik RS“, br. 55/05 i 71/05.
- Totić, I. (2010), Diskriminacija na radu i njeno suzbijanje, *Socijalna misao*, 17(2), 131–140.
- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., Garza, N. & Levine, P. (2005), *After high school: A first look at the postschool experiences of youth with disabilities*, Menlo Park, CA: SRI International.
- Wilson-Kovacs D., Ryan M. K., Haslam S. A., Rabinovich A. (2008), 'Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate': barriers to the career advancement of disabled professionals, *Disabil Soc.*; 23 (7): 705–717.
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009), „Службени гласник РС“, бр. 36/2009.
- Закон о раду (2005). „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09.
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006), „Сл. гласник РС“, бр. 33/06.
- Закон о забрани дискриминације (2009), „Сл. гласник РС“, бр. 22/09.

## **SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF UNEMPLOYED PERSONS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES**

By Biljana MILANOVIC-DOBROTA, Marina RADIC-SESTIC

### **ABSTRACT**

The work is based on the legal opportunities, legal acts and measures to reduce unemployment and discrimination toward persons with disabilities in the world of work, on the one hand, and some socio-demographic characteristics of unemployed persons with intellectual disabilities, on the other hand, which may have discriminatory role in employment.

*Key words:* persons with intellectual disability, unemployment, discrimination.